

УДК 138.2.

ББК 78.36 Б59

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ: ОПЫТ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Попова Н.В.**

*к.ф.н., доцент*

*Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б.Н. Ельцина*

*г. Екатеринбург, Россия*

*NV\_Popova@mail.ru*

**Осипчукова Е.В.**

*к.пед.н., доцент*

*Уральский федеральный университет имени первого  
Президента России Б.Н. Ельцина*

*г. Екатеринбург, Россия*

*e.v.osipchukova@urfu.ru*

**Ваулина К.О.**

*студент магистратуры*

*Уральский федеральный университет имени  
первого Президента России Б.Н. Ельцина*

*г. Екатеринбург, Россия*

*kopytova60987@yandex.ru*

**SOCIAL POLICY AND SOCIAL PROGRAMS: THE EXPERIENCE  
OF THE ENTERPRISE**

**Popova N**

*Candidate of Philosophical Sciences*

*Associate Professor*

*Ural Federal University named after  
the first President of Russia B. N. Yeltsin*

*Yekaterinburg, Russia*

*NV\_Popova@mail.ru*

**Osipkova E**

*candidate of pedagogical Sciences  
associate Professor  
Ural Federal University named after  
the first President of Russia B. N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia  
e.v.osipchukova@urfu.ru*

**Vaulina K**

*master's student  
Ural Federal University named after  
the first President of Russia B. N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia  
kopytova60987@yandex.ru*

### **Аннотация**

Целью статьи является анализ социальной политики и реализации социальных программ одного из крупных промышленных предприятий Свердловской области (далее предприятие, завод, организация), а также анализ результатов анкетирования 300 работников предприятия по различным аспектам их удовлетворенности реализацией данных программ. Исследование проведено с использованием взаимодополняющих методов, среди которых анализ документов (заводские программы, планы, отчеты), статистического анализа данных, анкетирования. На предприятии действует Коллективный договор и реализуются следующие социальные программы: медицинское обслуживание работников предприятия; оздоровление работников предприятия и членов их семей: Спортивная работа, Программа «Пропаганда здорового образа жизни», «Женщины», «Молодежь» и другие. На основе анализа документов и результатов анкетирования работников, авторы делают вывод о том, что реализация социальных программ в исследуемой организации является достаточно результативной. Наряду с получением определенного экономического эффекта, важнейшее значение имеет и социальная эффективность реализации социальных программ на

заводе, выражающаяся, в том числе, в выполнении обязательств работодателя в части обеспечения здоровья персонала.

Кроме того, социальные программы на предприятии повышают социальную защищенность работников. Социальная поддержка работников со стороны предприятия служит хорошим фактором мотивации персонала, развития принципов благоприятной корпоративной культуры.

### **Annotation**

The aim of the article is to analyze the social policy and implementation of social programs of one of the largest industrial enterprises of the Sverdlovsk region (hereinafter the enterprise, plant, organization), as well as to analyze the results of a survey of 300 employees of the enterprise on various aspects of their satisfaction with the implementation of these programs. The study was conducted using complementary methods, including the analysis of documents (factory programs, plans, reports), statistical data analysis, questionnaires. The company has a Collective agreement and implemented the following social programs: medical care of employees; health improvement of employees and their families: Sports work, the program "Promotion of healthy lifestyles", "Women", "Youth" and others. The authors conclude that the implementation of social programs in the organization is quite effective, using the analysis of documents and the results of the survey of employees. The social effectiveness of the implementation of social programs at the plant is of paramount importance and is expressed, including in the fulfillment of the obligations of the employer in terms of ensuring the health of personnel. About obtaining a certain economic effect,

In addition, social programs at the enterprise increase the social security of employees. Social support of employees from the company is a good factor in motivating staff, the development of the principles of a favorable corporate culture.

**Ключевые слова:** корпоративные социальные программы; персонал; предприятие; удовлетворенность.

**Keywords:** corporate social programs; personnel; enterprises; satisfaction.

## **Введение**

Для российских предприятий проблема человеческого фактора в управлении имеет особую важность. За время реформ произошли качественные изменения в системе управления производством. Одновременно это сопровождалось и серьёзной перестройкой структуры рабочей силы, вызванной как социально-экономическими, так и социально-демографическими факторами. Массовая трудовая миграция, снижение рождаемости и многие другие демографические факторы привели к изменению спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, к изменению соотношения поколений в рабочей силе. Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что в современных условиях промышленные предприятия, в целях своей экономической безопасности, вынуждены иметь корпоративные социальные программы. Это могут быть отдельные социальные программы или отдельные социальные льготы, зафиксированные в Коллективном договоре предприятия. В любом случае, реализация социальных программ и предоставление социальных льгот работникам (материальной помощи и др.) должно быть обеспечено финансово, то есть иметь смету расходов.

Целью статьи является анализ социальной политики и реализации социальных программ крупного промышленного предприятия Свердловской области (далее предприятие, завод, организация), а также анализ результатов анкетирования 300 работников предприятия по различным аспектам их удовлетворенности реализацией данных программ. Опрос проведен в 2017 году.

**Методы и методология.** Настоящее исследование проведено с использованием взаимодополняющих методов, среди которых анализ документов (заводские программы, планы, отчеты), статистического анализа данных, анкетирования.

Эффективность реализации социальных программ включает как минимум две составляющие: экономическую эффективность и социальную эффективность. Не менее важное значение имеет социальная эффективность реализации социальных программ, выражающаяся в сохранении и укреплении физического и нравственного здоровья человека, а также повышении ощущения социальной защищенности работников предприятия. [2, с. 217]

**Результаты исследования и их анализ.** В целях обеспечения защиты интересов персонала на предприятии действует Коллективный договор, регулирующий отношения между работодателем и работниками. Предприятие выполняет обязательства по основным социальным гарантиям и льготам, предусмотренные в Отраслевом тарифном соглашении горно-металлургического комплекса и в коллективном договоре. На предприятии проводятся социологические исследования морально-психологического климата и степени удовлетворенности персонала условиями труда, что позволяет своевременно снимать любое напряжение в коллективе. Развернута работа по информированию персонала о жизни предприятия и корпорации в целом: издаются заводские газеты, информационные листки и бюллетени, работает заводское радио, в каждом структурном подразделении установлены информационные щиты. Все это обеспечивает работников необходимой информацией.

Социальная политика на предприятии реализуется посредством последовательно осуществляемых социальных программ. Корпоративные социальные программы повышают социальную защищенность работников. Социальная поддержка работников со стороны предприятия служит хорошим фактором мотивации персонала, развития принципов благоприятной корпоративной культуры. В организации разработаны и успешно реализуются различные социальные программы. В частности, много внимания уделяется мероприятиям, направленным на сохранение и

укрепление здоровья работников, так как именно хорошее здоровье трудящихся – одна из предпосылок снижения производственных потерь, а значит – более эффективной работы предприятия. Так, с целью сокращения потерь рабочего времени (вследствие снижения уровня заболеваемости трудящихся и членов их семей) и обеспечения социальной защищенности работников предприятия на заводе осуществляется медицинское обслуживание персонала, а также действует «Программа оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия». В рамках медицинского обслуживания персонала наряду с лечением заболевших работников большое внимание уделяется диагностике и профилактике заболеваемости: заводская медико-санитарная часть регулярно проводит медицинские осмотры работников и вакцинации от различных болезней.

В рамках системы оздоровления персонала и членов их семей на предприятии систематически осуществляется работа по оздоровлению работников и их детей в корпоративном пансионате, санатории-профилактории и других санаторно-курортных учреждениях. Одним из наиболее важных направлений «Программы оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия» является организация оздоровления работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Кроме того, частично за счет средств предприятия санаторно-курортное лечение получают неработающие пенсионеры – бывшие работники завода, а также в летний период – дети заводчан.

С целью формирования у работников потребности в физическом совершенствовании и здоровом образе жизни, сознательного отношения к своему здоровью как общенациональному достоянию, которое должно стать нормой жизни и поведения, на заводе реализуется программа «Пропаганда и формирование здорового образа жизни среди работников и членов их семей».

Привлечение работников завода к ведению здорового образа жизни осуществляется преимущественно путем организации и проведения цеховых и заводских спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также организации участия трудящихся предприятия в спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях корпоративного, городского, областного, регионального уровня.

С целью сокращения потерь рабочего времени и повышения производительности труда женщин – работниц предприятия на заводе действует программа «Женщины», в рамках которой регулярно проводится смотр-конкурс «Санитарно-бытовые условия для женщин на производстве», а также различные мероприятия культурно-воспитательного характера.

Предприятие оказывает содействие своим работникам в улучшении жилищно-бытовых условий. На предприятии действует система предоставления беспроцентных займов работникам предприятия, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на покупку или строительство жилья, а также ремонт аварийного жилья и обмен меньшей площади жилья на большую. Кроме того, предприятие предоставляет работникам возможность частичного погашения заемных денежных средств, взятых на приобретение или строительство жилья; получения беспроцентного займа на лечение; получения беспроцентного займа на обустройство хозяйства при вступлении молодых работников в первый брак.

Частью социальной политики предприятия является действие Коллективного договора. Коллективный договор – это документ, который регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем по следующим вопросам: занятость трудящихся; рабочее время, организация труда и заработной платы; обеспечение дисциплины труда, сохранности материальных ценностей; охрана труда; медицинское обслуживание, культурно-воспитательная работа; жилищно-бытовое обслуживание; гарантии труда женщин; работа с молодежью; льготы и

компенсации. При возникновении споров по поводу применения и соблюдения положений Колдоговора интересы работников организации представляет Профорганизация в лице профсоюзного комитета. В случае возникновения разночтений положений Колдоговора споры разрешаются Двухсторонней комиссией. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений на предприятии, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на предприятии создана Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Для того, чтобы отслеживать динамику удовлетворенности работников предприятия реализацией социальных программ и внесения изменений в Коллективный договор предприятия, социологической службой предприятия проводятся опросы работников. В 2017 году результаты анкетирования 300 работников предприятия показали следующее. Персонал с разной степенью полноты информирован по различным вопросам медицинского обслуживания на предприятии. При этом наиболее полная осведомленность у работников отмечена по таким вопросам, как проведение флюорографических обследований, профилактических осмотров и вакцинации (коэффициент информированности – 0,97). Необходимо отметить, что коэффициент информированности рассчитан по аналогии с коэффициентом удовлетворенности. [1 с. 234] Наименее информированы респонденты по таким вопросам, как предоставление беспроцентного займа на диагностическое обследование и лечение длительных заболеваний (0,48) и наличие ДМС работников завода (0,54). В целом, информированность работников по вопросам медицинского обслуживания на предприятии можно обозначить как высокую (0,66). Удовлетворенность работников медицинским обслуживанием находится на среднем уровне. Коэффициент удовлетворенности по данному фактору составляет 0,60. По вопросам



оздоровления работников на предприятии персонал информирован на высоком уровне (коэффициент информированности – 0,71). При этом о предоставлении трудящимся льготного санаторно-курортного оздоровления работники осведомлены несколько лучше (0,77), чем о предоставлении на заводе льготного детского оздоровления (0,65). Персонал достаточно хорошо информирован по вопросам организации и проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы на предприятии (коэффициент информированности – 0,73). При этом наиболее осведомлены работники завода о деятельности льготных оздоровительных групп (посещение бассейна, тренажерного зала, большого игрового зала) в спортивных комплексах и санатории «У трех пещер» (0,83). Молодые работники вполне информированы о работе, проводимой с молодежью на предприятии (коэффициент информированности высокий – 0,70) и вполне ею удовлетворены (коэффициент удовлетворенности – 0,74).

**Заключение.** Таким образом, реализация социальных программ в исследуемой организации является достаточно результативной. Наряду с получением определенного экономического эффекта, важнейшее значение имеет и социальная эффективность реализации социальных программ на заводе, выражающаяся, в том числе, в выполнении обязательств работодателя в части обеспечения здоровья персонала.

Кроме того, социальные программы на предприятии повышают социальную защищенность работников. Социальная поддержка работников со стороны предприятия служит хорошим фактором мотивации персонала, развития принципов благоприятной корпоративной культуры.

### **Список литературы**

1. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году : научные основы доклада правительству Свердловской области : коллективная монография / под общ.ред.проф. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2016. 272 с.

2. Попова Н.В. Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия / Н.В. Попова, И.С. Терентьев // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России. Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 3 декабря 2015 года) / Изд-во «Экономическое образование». Москва, 2015. С.217-221.